



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y
compromiso organizacional en colaboradores de una
empresa de seguridad, Callao, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Espinoza Pinto, Lizbeth Rossmery (ORCID: 0000-0002-9996-6539)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres en reconocimiento a su amor, valores, contención y apoyo incondicional.

A mi esposo por ser mi principal soporte y ejemplo de perseverancia.

A mi hijo el mejor regalo de mi vida, quien es mi mayor motivación y compromiso para alcanzar proyectos futuros.

Agradecimiento

A Dios por ser guía y luz en mi camino.

A mis padres por su amor, contención y sobre todo por inculcarme desde pequeña a siempre actuar con valores firmes.

A mi esposo e hijo por impulsarme para luchar por mis proyectos.

A mis profesores por sus enseñanzas y sabiduría impartida a lo largo de mi carrera.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos.....	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables de operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Métodos y análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de normalidad Shapiro-wilk	24
Tabla 2	Correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional.....	25
Tabla 3	Niveles que predominan en personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en general y con sus respectivas dimensiones.....	25
Tabla 4	Niveles que predominan en compromiso organizacional en general y con sus respectivas dimensiones.....	26
Tabla 5	Correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones del compromiso organizacional	27
Tabla 6	Correlación entre el compromiso organización y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación	28
Tabla 7	Diferencias en cuanto a la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria según sexo.....	29
Tabla 8	Diferencias en cuanto al compromiso organizacional según sexo	29
Tabla 9	Validez de contenido a través del criterio de jueces expertos del inventario personalidad con tendencia a la rotación voluntaria (IPTRL).....	56
Tabla 10	Validez de contenido a través del criterio de jueces expertos del cuestionario de compromiso organizacional.....	57
Tabla 11	Análisis descriptivo de los ítems del inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria IPTR.....	58
Tabla 12	Análisis descriptivo de los ítems del cuestionario compromiso organizacional.	59
Tabla 13	Validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio del test personalidad con tendencia a la rotación voluntaria (IPTRL)	60

Tabla 14 Validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio del test compromiso organizacional (C.O)	61
Tabla 15 Estadístico de consistencia interna mediante el alfa de cronbach ordinal de la variable personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y sus dimensiones.	62
Tabla 16 Estadístico de consistencia interna mediante el alfa de cronbach ordinal de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.	63

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad, Callao, 2021. El tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 255 colaboradores del rubro de seguridad de ambos sexos. Los instrumentos usados fueron el Inventario de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria de Juan José Kaneko Aguilar (2013) y el Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991). La validez de los instrumentos se formó mediante el criterio de jueces y la confiabilidad Alpha de Cronbach, el cual arrojó .895 para personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y .911 para compromiso organizacional. Los resultados evidenciaron que, existe una correlación inversa significativa débil entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y el compromiso organizacional ($\rho = -.162$), concluyendo que una personalidad inestable, con indicios de rotación, puede condicionar una falta de compromiso dentro de una institución. Finalmente, se encontraron diferencias significativas en la variable personalidad con tendencia a la rotación en cuanto al sexo ($p < .002$).

Palabras claves: *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, Compromiso organizacional y colaboradores.*

Abstract

The research had as a general objective the relationship between the personality with a tendency to voluntary rotation and organizational commitment in collaborators of a security company, Callao, 2021. The type of research was basic, of a descriptive correlational level, with a non-experimental design of cross section. The sample consisted of 255 employees of the security category of both sexes. The instruments used were the Personality Inventory with a tendency to voluntary rotation by Juan José Kaneko Aguilar (2013) and the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen (1991). The validity of the instruments was formed through the criteria of judges and Cronbach's Alpha reliability, which yielded .895 for personality with a tendency to job rotation and .911 for organizational commitment. The results showed that there is a weakly significant inverse correlation between the personality with a tendency to voluntary turnover and organizational commitment ($\rho = -.162$), concluding that an unstable personality, with signs of turnover, can condition a lack of commitment within of an institution. Finally, significant differences were found in the personality variable with a tendency to rotation regarding sex ($p < .002$).

Keywords: *Personality with a tendency to rotation, Organizational commitment and collaborators.*

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años las empresas de diferentes rubros están siendo afectados por un alto índice de rotación de sus colaboradores, al cual no se le toma la debida atención y ello tiene un impacto desfavorable tanto para el empleado como para la compañía, según Narváez (2017) esto quiere decir que, en la actualidad, la permanencia en el trabajo ya no es como solía ser antes con trabajadores fieles y estáticos sino por el contrario, es por tiempos cortos, generando altos índices de rotación laboral.

Considerando dicha problemática en la actualidad se incrementan costos adicionales por la rotación de los colaboradores, por lo tanto se hace mención que uno de los países con el nivel más elevado en cuanto a rotación laboral en América latina es el nuestro, indicando que el promedio fluctúa entre 5 y 10%, y nuestro país supera el 18%, así mismo refiere que el personal ejecutivo y obrero deciden retirarse de la institución laboral principalmente por la carencia de un adecuado clima laboral, a su vez tienen mermadas el buen trato y manejo del personal (Flores, 2014).

Además, nuevos estudios corroboran que el INEI (2020) refiere que en los meses de noviembre y diciembre del 2019 y el primer mes del año 2020, solo en lima metropolitana, existe un promedio total de 380,100 personas buscando empleo de forma activa, del cual el 43.7% es decir 146,500 responden al sexo masculino, mientras que el 56.3% que comprende 188,500 responden al sexo femenino. Esto quiere decir, que en cuestión de desempeño predominan las mujeres.

López (2016) según su investigación en Equifax Workforce Solutions, refiere que el 40% de los colaboradores solo en el primer mes abandonarían su lugar de trabajo y el 10% lo abandonarían antes del año, generando graves efectos económicos, y a su vez dificultaría el desarrollo de la organización, así mismo una rotación continua repercute en los costos de la compañía, genera cambios en la producción por el comienzo de nuevos procesos, tanto en el área de reclutamiento, contratación, capacitación y la incorporación del nuevo miembro a la institución

laboral, otra consideración desfavorable que genera la rotación laboral, es la idea que se concibe de la organización, frente a otras entidades, ya que afecta sus vínculos y contactos futuros, al no ser tomada como una empresa comprometida con sus trabajadores.

En cuanto al compromiso organizacional mencionemos que se basa principalmente desde la percepción que genera cada colaborador, pero que recae parte de responsabilidad en el entorno laboral, específicamente en el área de recursos humanos. Así mismo la organización busca que cada trabajador tenga ese compromiso e identificación con su entorno laboral. Dicho de otro modo, las empresas le dan una gran importancia y buscan a un personal altamente comprometido ya que este constituye a la mejora, fijación de objetivos y compromiso del colaborador y a su vez medir los resultados favorables, los beneficios, tanto para los colaboradores como para la institución (Suarez, 2013).

Por lo tanto, debemos de brindar condiciones idóneas a los trabajadores ya que ellos pasan un gran número de horas en el trabajo; tal como lo menciona Pérez (2016) manifiesta que el crecimiento de rotación laboral se presenta por diversos aspectos como la falta de compromiso y la motivación. Asimismo, podemos concluir que el trabajador es un sujeto con emociones, metas, proyectos y cuando estos requisitos se ven mermados en el trabajo, pierden fácilmente el interés, llevándolos abandonar la organización en búsqueda de mejores ofertas laborales.

Meyer y Allen (1991) hace referencia que el compromiso en las organizaciones, se basa en una condición principalmente psicológico y conecta al colaborador con su entidad laboral, evidenciándolo con las tres dimensiones que lo componen, siendo el primero el componente afectivo, la cual implica sentimientos de identificación, segundo componente de continuidad, implica mantener una posición, y a su vez implica el tiempo de perdurabilidad, por último el componente normativo, relacionado al deber, situado por la fidelización, compromiso y respeto con la empresa.

En base a que hemos evidenciado una serie de problemas en la empresa, resulta conveniente hacer un trabajo de investigación en la cual se formula la siguiente interrogante ¿Existe relación entre la personalidad con tendencia a la

rotación voluntaria y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad, Callao, 2021?

Corroborando lo mencionado anteriormente, la investigación se justifica teóricamente y busca contribuir con nuevos conocimientos en base a la correlación entre rotación y compromiso laboral en trabajadores de una entidad del rubro de seguridad, así mismo es conveniente mencionar que la variable de compromiso y rotación es amplia de investigación, pero en relación a la población en mención no, por lo tanto, se busca ser contrastados con nuevos conocimientos posteriores.

Metodológicamente en la investigación se pudo evidenciar la confiabilidad y validación de los instrumentos en mención, los cuales pudieron ser aplicados a los colaboradores del rubro de seguridad, así mismo se logró analizar la problemática con los objetivos planteados y posteriormente el levantamiento de resultados, finalmente se logró ampliar conocimientos y contribuir en futuras investigaciones.

Mención aparte el estudio se justifica de manera práctica porque permite evaluar a los trabajadores que tengan un indicio de rotación laboral, en la cual se busca diseñar estrategias con el objetivo de disminuir el índice de rotación y mejorar el compromiso del trabajador en su ámbito organizacional.

Por lo tanto, el objetivo general para esta investigación, es determinar la correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad, Callao, 2021.

Los objetivos específicos se detallan a continuación: Describir el nivel que predomina en personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y sus dimensiones. Describir el nivel que predomina en compromiso organizacional y sus dimensiones. Determinar la relación personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con las dimensiones de compromiso organizacional formulado en afectivo, normativo, y continuidad. Determinar la relación compromiso organizacional con las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria formulado en compromiso, autoconfianza y seguridad. Determinar las diferencias de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria según sexo.

Determinar las diferencias de compromiso organizacional según sexo.

Finalmente se determinó de manera general la siguiente hipótesis: Existe relación inversa y significativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de seguridad, Callao, 2021.

Asimismo, se detalla a continuación las hipótesis específicas: Existe relación inversa y significativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de compromiso organizacional tales como afectivo, normativo, y de continuidad en colaboradores de la empresa de seguridad, Callao,2021. Existe relación inversa y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria tales como compromiso, autoconfianza y seguridad en colaboradores de una empresa de seguridad, Callao ,2021.

II. MARCO TEÓRICO

La elaboración de la presente investigación, se tuvo que conocer y analizar diferentes trabajos previos relacionados a las variables de estudio y según la metodología fue de método cuantitativo, y de tipo descriptivo correlacional, que fue guía, para el estudio de investigación. Por lo tanto, en los estudios realizados a nivel nacional mencionaremos a:

Jaime (2020) realizó una investigación donde determinó la correlación del compromiso organizacional y las dimensiones del IPTRL en colaboradores del área de telecomunicaciones. La muestra fue de 118 colaboradores de ambos sexos, demostrándose que la correlación fue positiva y significativa ($p < .05$) entre la primera variable, con las dimensiones de autoconfianza y Seguridad ($\rho = .199$; $r^2 = .04$) y seguridad ($\rho = .222$; $r^2 = .05$).

Casamayor (2020) realizó una investigación donde relacionó la primera variable IPTRL con la resistencia al cambio, su muestra fue de 387 colaboradores de ambos sexos, la modalidad empleada fue el teletrabajo. Concluyendo una correlación directa media y significativa ($Rho = 0.413$, $p < 0.05$) entre ambas variables.

Bernardo (2018) evidenció un estudio correlacional de tipo descriptivo, Su objetivo fue determinar la correlación del IPTRL y engagement, con una muestra de 387 asesores. Los resultados evidenciaron un nivel promedio en las dimensiones de compromiso (98.2%) e inseguridad (92%) y un (95.9%) de nivel bajo en autoconfianza, en la variable de rotación. Por otra parte, en relación al engagement, evidenciaron en vigor un nivel bajo (75.7 %), un nivel promedio en dedicación (74.7%) y un nivel promedio en absorción (70.5%).

Mariño (2018) realizó una tesis de maestría, para hallar la correlación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación laboral en una empresa del rubro de telefonía en el norte, con una muestra de 294 promotores, asimismo su diseño fue descriptivo correlacional. Evidenciando como resultado, una correlación inversa entre las variables de estudio ($r = -0.753$, $p < 0.000$).

Al mismo tiempo, Contreras y Contreras (2018) cuyo objetivo de estudio fue el de hallar una correlación entre el compromiso e intención de permanencia, con una muestra constituida de 100 colaboradores, evidenció que no hay relación significativa entre ambas variables ($p=0.578$) y una R^2 de Nagelkerke de 0.465 en las dimensiones de compromiso afectivo ($OR=36.679$, $p=0.007$) y de compromiso de continuación ($OR=7.781$, $p=0.038$) tiene relación significativa con la intención de permanencia, reflejando que cuentan con un elevado porcentaje de trabajadores comprometidos con la corporación (80.2%) y un 90.1%

En cuanto a estudios internacionales, Abayomi et al. (2020) quienes investigaron algunos factores sociodemográficos que predicen el compromiso afectivo y la rotación laboral en Nigeria. Los Factores sociodemográficos considerados en el estudio fueron la edad, el sexo biológico y el salario. Los resultados mostraron que la edad no predice el compromiso afectivo de los empleados $p>0.05$, pero predice la intención de rotación $p<0.01$. Los hallazgos también revelaron que el salario predice el compromiso afectivo $p<0.05$ y la intención de rotación del personal $p<0.01$, y finalmente el sexo biológico no predijo el compromiso afectivo $p>0.05$, como tampoco la intención de rotación $p>0.05$

Mathews (2018) realizó una investigación en Estados Unidos, se evidencio una correlación entre el compromiso y la intención de rotación, con una muestra de 245 colaboradoras mujeres, en el cual se concluyó una relación directa y significativa entre la dimensión compromiso de continuidad e intención de rotación, concluyendo que, a mayor compromiso de continuidad, mayor probabilidad de rotación tendrá el individuo dentro de su organización.

Por otro lado, en Brasil, el estudio realizado por Machado, et al. (2018) como objetivo evidencio la correlación entre el compromiso y la intención de rotación, a través de una muestra con 172 participantes de ambos sexos. Obtuvieron como resultados una correlación inversa entre la dimensión de continuidad y la intención de rotación es prácticamente nula ($r = .08$) quiere decir que no se evidencia la intención de retiro en la organización, no obstante, se evidenció lo contrario con las correlaciones entre las dimensiones afectivas ($r = -0.46$, $p> 0.01$) y normativa ($r = -0.32$, $p> 0.01$).

En el Reino de Arabia Saudita, la investigación de Abuseig y Ayaad (2018) delimitó con un total de 163 enfermeras trabajadoras de un hospital privado con edades de entre 18 a 38 años, concluyó que, si hay relación entre la intención de rotación y el compromiso, ($r = -0.965$ valor $P < 0.01$) siendo esta, significativa e inversa, esto significaría que mientras mayor sea el compromiso menor es la intención de rotación.

En España, Ayesa (2017) Su investigación tuvo como la finalidad de estudiar la correlación del compromiso organizacional y la intención de rotación, a través de una muestra evidenciada por 118 individuos de ambos sexos, en la empresa que brinda servicios de call center, se demostró que hay correlación significativa entre ambas variables de estudio, así mismo el compromiso afectivo con un ($r=.114$), de continuidad ($r=.094$) y normativo ($r=.324$).

Por otro lado, se revisaron algunos modelos teóricos, tomando en cuenta las aportaciones más relevantes, asimismo definamos los procesos psicológicos relacionados a la rotación voluntaria y cómo éste afecta al entorno organizacional.

Como primera instancia debemos definir la rotación y cómo éste afecta el entorno organizacional. Chruden y Sherman (1980) refiere a la rotación, como un cambio constante dentro de una organización, referido en cuanto al ingreso y retiro del personal de la misma, generando la inestabilidad laboral, ineficiencia y baja productividad, generándose el fracaso laboral. (p.571).

Dale (1983) nos indica otro enfoque y hace evidencia que el tiempo de la organización laboral se basa en el intercambio de los empleados o la desvinculación (p.581).

Chiavenato (2000) refiere que la rotación es el intercambio de sujetos en una organización, se determina por la cantidad de individuos que ingresan y se retiran de su ambiente laboral. Para que el individuo abandone su lugar de trabajo existen diversos factores, por lo tanto, nos menciona que uno de los motivos sería la insatisfacción y a su vez el clima y entorno en las que labora, porque es fundamental que al colaborador se le genere un ambiente agradable y adecuado asimismo generarle oportunidades de ascenso y capacitaciones constantes.

Asimismo, los fenómenos contemplan los beneficios salariales, sociales y de supervisión (p.16-17).

Chiavenato (2011) Menciona que la separación del colaborador con su puesto laboral, es visible por la cantidad de entrada y salida, ello debe de fluctuar en proporciones mínimas para obtener nuevos talentos que generen sumar a la organización con buenas propuestas, innovación y productividad (p.133).

Yew (2010) refiere que aumentan en gran número las posibilidades de abandonar la organización, si se presenta un bajo compromiso laboral.

De igual forma, Alles (2007) refiere que una alta rotación perjudica a la organización; estas pueden afectar el área operatoria y el clima interno, surgiendo el desinterés, desencadenando un retiro dentro de poco tiempo (p.311).

También, Carrillo y Santibáñez (2011) manifestaron que las causas de rotación laboral están asociadas a un salario bajo, trabajo monótono, falta de mejores ambientes laborales, escasa o nula participación en las decisiones laborales y un entorno poco agradable (p.21). Asimismo, Mateo (2015) indica que las causas de rotación laboral se deben a labores no satisfactorias, el salario, una inadecuada supervisión, un clima desfavorable, una falta de desarrollo personal y un proceso de selección no adecuado. Por otra parte, sus consecuencias, según Reyes (2005) se ven reflejadas en el costo que genera, por sus trámites, costos de entrenamiento, salario del entrenador, exámenes médicos, roturas, costos por concepto de accidentes, pérdida de la eficiencia del grupo (p.163).

Seguidamente, Jha (2011) también indica la existencia de factores organizacionales, de la rotación laboral, teniendo en cuenta: el estrés laboral; ya que las ambigüedades generan tensión en los trabajadores; la satisfacción laboral; influyendo en el compromiso conduciendo al abandono, las relaciones laborales; ya que buscan tener buenas relaciones con sus jefes y si las condiciones son adecuadas en relación al trato, el nivel de intención de abandono será mínimo, comparación social; realizan comparaciones de sus habilidades con los demás trabajadores, si las mismas no muestran igualdad entre el nivel jerárquico y habilidades, la intención de abandono del puesto es alta, la remuneración; la

condición económica influye en la satisfacción laboral como también en la intención de retiro, la cultura organizacional; la implicancia del trabajador en las decisiones de la institución hará que su nivel de rotación sea mínima, estabilidad laboral; las organizaciones sin estabilidad laboral, evidencian índices altos de rotación, a diferencia de las que facilitan estabilidad como línea de carrera (p.4).

Núñez (2013) refiere que las causas de la rotación tienen dos factores una de ellas es la dependiente: relacionado a los factores internos: salario, relaciones interpersonales, las condiciones laborales, la capacitación, y los factores externos: oferta y demanda laboral y la situación económica (p.83).

Por otro lado, mencionemos las causas y consecuencias que conlleva la rotación laboral:

Causas de la rotación: Entre las causas de la rotación se puede evidenciar dos formas de rotación una de ellas sería las causas externas que abarca la oferta y demanda laboral, buenas propuestas laborales, y atractivos incentivos salariales. Y dentro de las causas internas se puede evidenciar la remuneración, los beneficios que brinda la empresa, el clima laboral, la relación entre empleado y empleador (p.236).

Las consecuencias de la rotación: En la gran mayoría de empresas se está generando un elevado índice de rotación, trae como consecuencia que la empresa no logre sus objetivos y tener una mayor inversión en tiempo y costos, así mismo la rotación generaría tres tipos de costo que detallaremos a continuación, una de ellas englobaría a los gastos primarios, que se refiere a los gastos en el área de reclutamiento y selección el cual abarca publicaciones en diferentes bolsas de trabajo, gastos en servicios médicos e inducción.

Otras teorías que respaldan la rotación laboral son:

Teoría de Mobley (1982) la rotación en el entorno laboral, refiere que las variables influyen en la percepción que se tiene de su centro de labores y esta percepción puede ser con ideales de satisfacción o insatisfacción y básicamente se va a ver cubierta dicha percepción si los ingresos que reciba cubra sus necesidades

personales en tal sentido el colaborador no tendrá intención de abandono, pero en caso no sean cubiertas dichas necesidades el colaborador estará en la búsqueda de nuevas opciones laborales, generándose así la rotación voluntaria (p.238).

Mobley determina los factores que llevan al trabajador a desligarse de forma voluntaria de su lugar de trabajo, en la cual ha denominado un diseño llamado vínculos o uniones intermedias, en donde se evidencia la insatisfacción del trabajador al ver nulas sus oportunidades de ampliarse laboralmente, un mal clima laboral, y horarios inflexibles, todo ello tiene consecuencias, que hacen percibir el hecho de desligarse de la empresa en búsqueda de mejores oportunidades laborales (Rodríguez, 2004, p.159).

Según March y Simón (Rodríguez,2004) indica que la rotación del trabajador de no ser parte de la organización, en donde se evidencia dos factores una de ellas es el querer desertar de la empresa y lo otro es desear hacerlo. En el caso que se desee retirar de la empresa este está vinculado con la satisfacción que expresa el sujeto a su lugar de trabajo, los beneficios recibidos, aquellas oportunidades que se logra en la empresa, y esto se manifiesta en cuanto menos sea su entusiasmo mayor será su deseo de desligarse del puesto de trabajo. El deseo de no seguir en la entidad laboral, está vinculado con el propio concepto del colaborador en cuanto a las oportunidades que le brinda la organización.

Teniendo en cuenta los conceptos mencionados anteriormente hacemos evidencia los estudios que nos menciona Kaneko, la teoría principal donde se basa el autor, es de la teoría de Borofsky (1993) quien preciso su investigación en hallar características de personalidad que tienen relación con la rotación voluntaria. Concluyendo que existen factores que asocian ambas. Así mismo, manifiesta que son personalidades diferentes unos de otros y estas tienen impacto en el empleador (Kaneko, 2013, p.6).

Así mismo Borosky (1993) define a la primera variable, como insegura, que presenta problemas para comprometerse y mantiene poca confianza en realización de tareas complejas (p.5).

Kaneko (2013) continua con el modelo de Borosky realizando diversas indagaciones:

Primer componente, comprende al compromiso, para Borosky (1993) se comprende como la capacidad para realzar deberes y asumirlos (p.6)

Segundo componente la seguridad, según Borosky (1993) lo define a la decisión con firmeza, sin dudar ni alterar su opinión. menciona que los sujetos inseguros tienden al abandono, así como también al ausentismo.

Tercer componente; autoconfianza, según Borosky (1993) lo define como la capacidad para asumir tareas complicadas (p.6). Por consiguiente; menciona que las personas que tienen un nivel bajo de autoconfianza e encuentran más proclives a la rotación y así también al ausentismo laboral.

Compromiso: Kaneko (2013) lo define como la capacidad para cumplir con las responsabilidades, deberes, obligaciones o promesas asumidas (p.11). Asimismo, tenemos la definición de Allen y Meyer (1991) refieren al compromiso con un estado básicamente emocional que relaciona al sujeto con su organización". Porter y Lawler (1965) lo perciben como los esfuerzos que se genera para contribuir con la organización, el deseo y la aceptación de políticas de continuar en la organización.

Autoconfianza: Kaneko (2013, p.11) menciona que es la capacidad para llevar a cabo una tarea compleja y desafiante. Según Borofsky (1993) se define como la capacidad para asumir una tarea complicada (p.6). Del mismo modo, Buceta (2004), lo define como el conocimiento de percibir nuestros propios recursos personales, y los obstáculos que conlleva alcanzar nuestras metas, pero sobre todo generar las posibilidades de poder lograrlo. (Citado por Rodas, 2012, p. 19).

La variable personalidad con tendencia a la rotación voluntaria tiene un rol muy importante en base a las funciones de toda organización, ya que, si se tiene elevados índices de rotación, puede estar asociado a malas gestiones dentro de la organización y ello tiene repercusiones negativas.

En relación a la variable compromiso organizacional, mencionaremos que esta teoría se requiere de una revisión bibliográfica de sus conceptos en la cual se hace mención, a varios autores empezando por Peña (2016) quien refiere que el término de compromiso organizacional, pudo registrarse a mediados de 1960, posteriormente aumento ascendentemente en las siguientes décadas, en los cuales se llegaron con similitud en sus conclusiones.

Becker, (1960) identifica que el compromiso organizacional es el vínculo que une al colaborador y su organización, respecto a la continuidad laboral o cambios que hayan ocurrido durante su estancia en dicha organización, el autor define el compromiso laboral como la conexión principal, y el tiempo que se ha otorgado a la empresa.

Robbins (2004) refiere al compromiso laboral como un indicador de la rotación organizacional. Al respecto Hellriegel (1999, citado por Edel & García, 2007) refieren al compromiso como la fase de integrar al trabajador con la entidad, logrando la aprobación de los objetivos y valores laborales, el indicador de esfuerzo para conseguirlo, y generando la identidad con la organización.

Chiavenato (2004) considera que el compromiso es el entendimiento de recursos a lo largo de las experiencias laborales y del sentido de pertenencia, así mismo los trabajadores comparten metas y objetivos en su ámbito laboral. Por último, el autor menciona que el compromiso es un estado netamente psicológico y solo el mismo trabajador determinara si desea continuar o retirarse de la empresa donde labora

Meyer y Allen (1991) el compromiso constituye el vínculo afectivo de los colaboradores hacia la organización, donde laboran durante mucho tiempo, se mantienen y no desean comenzar nuevo proyectos en otras entidades u organizaciones, podemos deducir que existe la necesidad de permanecer e identificación en ella, es por ende que se genera ese lazo de confianza y seguridad que la empresa le brinda al colaborador, y la entidad donde labora cubre ciertas necesidades, como las remuneraciones y buen clima laboral.

Amorós (2007) reafirmó que el compromiso laboral se refiere a la magnitud en el que un colaborador se siente comprometido por su organización, de otro modo al ver sus necesidades cubiertas por la empresa, el colaborador se sentirá comprometido y no tendrá en mente la rotación como alternativa.

Cuando nos referimos sobre el entendimiento de compromiso organizacional podemos encontrar diversos estudios, de los cuales destaca a Meyer y Allen (1991) refieren que el compromiso “es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” (p. 67).

Una persona desarrolla el compromiso con su entidad laboral tomando como principio la condición psicológica, basándose en emociones y sentimiento hacia su lugar de trabajo; por ende, el compromiso puede tener consecuencias en nuestro comportamiento laboral, y a su vez puede influir en la toma de decisiones con respecto a la renuncia o permanencia de la institución.

Teoría de Meller y Allen y sus tres componentes

Meyer & Allen (1991) sostiene que el compromiso parte del nivel psicológico y así mismo se da la unión entre el sujeto y la empresa donde pertenece, y la persona evalúa la opción de seguir o buscar nuevas oportunidades para satisfacer sus necesidades. Los autores plantearon la variable en tres dimensiones, que a continuación mencionaremos:

Componente afectivo, (deseo) Meyer & Allen (1991) hace referencia a las emociones, y deseo que el trabajador percibe e interioriza su ámbito laboral, como parte de ella, en tal sentido ejerce su continuidad en la organización. Los colaboradores con este tipo de compromiso se les percibe más felices y satisfechos en su organización.

Compromiso de continuidad, (necesidad) Meyer & Allen (1997) indican básicamente el ámbito salarial costo - beneficio, al no ser lo esperado por el trabajador, él será quien decida retirarse de la empresa en búsqueda de mejores propuestas laborales. Es por ello que en este punto se ve expresa de manera más

clara al evaluar la necesidad de obtener algunos bienes que le brinda la continuidad y decida si desea continuar en la organización.

Cabe resaltar que los colaboradores consideran como una necesidad al compromiso de continuidad, asimismo según las percepciones en base a los recursos invertidos dentro de su organización, los colaboradores evaluarán la permanencia o el abandono de la organización (Nassar,2018).

Compromiso normativo, (deber) se considera como el grado del deber, por ende, hace referencia que el trabajador se siente impulsado dentro de la organización a seguir siendo parte y seguir generando compromiso con su asociación (Aamodt, 2010).

Así mismo, el componente normativo es nombrado como la “Perspectiva de atribución”, él autor lo percibe como aquel sentimiento del deber estrictamente moral, de pertenecer a la empresa y porque para él, es lo adecuado. También se considera que el colaborador demuestra este tipo de compromiso cuando la organización ha apostado e invertido en su desarrollo profesional y personal, esto hace que los trabajadores podrían sentirse en deuda con la organización según la magnitud del respaldo brindado por la organización (Giraldo, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo:

Básico también catalogada pura, la finalidad es generar nuevas investigaciones o modificar las existentes, y así ampliar con nuevos conocimientos científicos (Ñaupas et. al, 2014, p.91).

Diseño:

No experimental de corte transversal, porque se puede observar las variables tal como se manifiesta en su ámbito original, sin alterarlas. Así mismo es de diseño transversal porque el recabado de data esta expresado en un contexto y periodo único (Hernández & Mendoza,2018).

3.2 Variables de operacionalización

Variable 1: Personalidad con tendencia a la rotación.

Definición conceptual: Es definida como aquella que es insegura, tiene complicaciones de comprometerse con su trabajo y desconfianza de las capacidades para y realizar tareas y asumir responsabilidades complejas (Kaneko, 2013, p.11).

Definición operacional: la variable fue medida en función a las puntuaciones obtenidas del inventario de rotación (IPTRL) está conformada por 30 ítems, de las cuales se dividen en tres dimensiones: Compromiso (ítems 1, 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28), Autoconfianza (ítems 2, 6, 10, 13, 15, 18, 22, 26, 29). Seguridad (ítems 3, 5, 7, 9, 11, 14, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 30). La variable dispone una escala de medición de tipo ordinal y su calificación se obtiene de las alternativas de respuesta que se encuentran en la escala de tipo Likert.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Hace referencia a la condición psicológica que forma en las personas un vínculo con la organización a la que pertenecen y que dicho compromiso interfiere en la iniciativa de seguir o abandonar su lugar de trabajo. (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional: La evaluación se da por medio de las puntuaciones obtenidas de la escala, cuyos autores son John, Meyer y Natalie, Allen (1991), el instrumento fue diseñado por tres dimensiones: Compromiso afectivo (ítems 6,9,12,14,15,18) normativo (ítems 2,7,8,10,11,13), y de continuidad (ítems 1,3,4,5,16,17).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: hace referencia al número total del estudio con similitud de caracteres, delimitado por sus objetivos y problema de estudio, (Sánchez *et al.*, 2017, p. 102). Para este trabajo de investigación la población estuvo compuesta por 760 colaboradores de ambos géneros, en la empresa del rubro de seguridad del distrito del Callao.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores del rubro de seguridad de ambos sexos.
- Colaboradores con participación voluntaria.
- Colaboradores entre 18 a 55 años de edad.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores fuera del rango de edad mencionada.
- Colaboradores que no quieran participar.
- Colaboradores recién contratados.

Muestra:

Corresponde a un subconjunto finito y representativo que se obtiene de la población a investigar. La muestra representativa estuvo constituida por 255 colaboradores de las cuales 184 son varones y 71 son mujeres. El cálculo se realizó mediante la fórmula de poblaciones finitas (ver anexo 10).

Muestreo:

El estudio fue no probabilístico por conveniencia, Para Otzen y Manterola (2017) esta muestra logro seleccionar a los sujetos que accedían y eran próximos al investigador, cumpliendo las pautas de inclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

López y Fachelli (2015) Para la evaluación de estudio la técnica usada fue la encuesta, ya que con ello se busca recolectar datos de manera sistemática con conceptos que derivan de una problemática de investigación y que se realizó mediante la aplicación de cuestionarios, logrando distinguir comportamientos, actitudes y problemáticas de los colaboradores. De igual forma, es importante mencionar que la recopilación de datos fue mediante el uso de cuestionarios online, tal y como lo recomiendan autores como Rocco y Oliari (2007) quienes consideran a esta, como una alternativa metodológica que permite recolectar de manera eficiente y con menores costos, permitiendo que el desarrollo de la investigación, sea realizado en tiempos mucho más cortos.

Ficha técnica del Instrumento para evaluar el Inventario de la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria (IPTR)

Autor:	Juan José Kaneko Aguilar
Año:	2013
Procedencia:	Perú
Ámbito:	Adultos participantes en un proceso de selección o que se encuentren laborando
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos aproximadamente.
Dimensiones:	compromiso, autoconfianza y seguridad
Ítems:	30 ítems, de los cuales 17 son directos y 13 de orden inverso.
Finalidad:	Evaluar la probabilidad de rotación.

Reseña histórica:

El inventario fue diseñado por Kaneko en el año 2013, en Lima Perú, originalmente contaba con 57 ítems, y actualmente cuenta con 30 ítems, propuesta como aplicación sencilla y busca respuestas espontaneas por parte de los evaluados, asimismo cuenta con un estudio experimental de 230 y 421 colaboradores de un centro de llamadas, buscando evidenciar el índice de rotación laboral.

Consigna de aplicación:

Para la aplicación se requiere una serie de afirmaciones. Para ellos cuenta con (5) alternativas de respuesta: se deberá marcar con un aspa (X) la respuesta que más se identifican en relación a la frecuencia con la que ocurren las acciones detalladas en el cuestionario. Y se recomienda un tiempo de aplicación de 15 minutos aproximadamente. A su vez es importante mencionar a los evaluados que no existen respuestas buenas ni malas, apelando a la sinceridad de este.

Calificación e interpretación:

Las opciones de respuesta puntuada en 1 (rara vez o nunca) al 5 (con mucha frecuencia o siempre); cuanta con tres niveles de puntuación: bajo:30-40, medio: 41-79, alto: 80-105. Así mismo se tiene que considerar los ítems inversos (1,4,8,11,13,16,17,20,23,24,27,28,29).

Propiedades psicométricas originales del instrumento en el Perú:

El inventario IPTRL, el autor Kaneko (2013) actualmente cuenta con una versión de 30 ítems, el estudio piloto lo realizó con 230 postulantes en el rubro de atención al cliente en Lima y evidenció la validez de contenido, con el método de juicio de expertos, evidenciando 0.87 a través del coeficiente de V de Aiken, corroborando tal valor, el autor Guilford (1954), refiere que el valor es válido en permanencia, claridad y relevancia. Asimismo, se obtuvo un nivel de confiabilidad, del inventario total de .920 y en las dimensiones de compromiso .837, autoconfianza .783 y seguridad .905, evidenciando altos valores y esperados.

Propiedades psicométricas del piloto:

En este estudio se realizó la validez de contenido con el juicio de expertos, determinado por el criterio de (5) especialistas, se empleó el coeficiente V de Aiken, los cuales contaron con validez de contenido en claridad, permanencia, y relevancia con valores cercanos a 1, para la confiabilidad también se le realizó un estudio piloto, Según el coeficiente de alfa de Cronbach ordinal se obtuvo una confiabilidad total de .895, asimismo de sus dimensiones de compromiso .612, autoconfianza .665, y seguridad .799.

Instrumento 2: Compromiso organizacional

Ficha técnica:

Autores:	Jhon P Meyer y Natalie J Allen.
Procedencia:	Estados Unidos, 1991.
Adaptación:	Arciniega y Gonzales (2006).
Edad de aplicación:	Adultos
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Dimensiones:	3 (afectivo, continuidad, normativo)
Ítems:	18 ítems; 7 alternativas de respuesta
Edad de aplicación:	Mayores de 18 años
Finalidad:	Medir el compromiso organizacional en individuos

Reseña histórica

En lo que va del tiempo la variable tuvo muchas modificaciones en cuanto a la medición de la escala, pero los autores Meyer y Allen (1991) generaron una escala que mide el compromiso y sus tres componentes (afectivo, normativo, y de continuidad), mencionemos que posee un mayor soporte empírico, ya que es la más empleada en las últimas décadas, en un inicio la prueba tenía 24 ítems, luego se redujo a 21, posteriormente con la revisión de los autores de Meyer y Allen (1993) lo redujeron a una versión de 18 ítems, y en el 2006 fue traducida por Arciniega y Gonzales con autorización de los mismo autores. La escala es de tipo Likert y presenta 7 alternativas de respuesta.

Consigna de aplicación

El cuestionario contiene una serie de afirmaciones en las cuales se marcará la alternativa que más se adecue con relación a su ámbito laboral.

Cuenta con (7) alternativa de respuesta, y 18 preguntas, el colaborador debe marcar la opción que más se asimile al sujeto. Se estima un tiempo prudente de 15min aprox. Así mismo debemos mencionar que la prueba no cuenta con respuestas buenas ni malas.

Calificación e interpretación

El cuestionario contiene una serie de afirmaciones en las cuales se marcará la alternativa que más se adecue con relación a su ámbito laboral.

Mencionemos que el cuestionario posee ítems inversos (1,10,11,14,15,18) de las cuales sus puntuaciones son las siguientes: nivel alto: 92 a 126; nivel medio:55 a 91; bajo:18 a 54.

Propiedades psicométricas originales

Los autores Meyer y Allen, son los autores originales del cuestionario, así mismo evidenciaron la confiabilidad de la prueba; este instrumento cuenta con una adaptación mexicana de Arciniega y Gonzales en el año 2006. El cuestionario se divide en 3 dimensiones y tiene 18 ítems, se identificó una consistencia interna de 0.79 en el compromiso afectivo, 0.77 de continuidad, y un 0.72 en el normativo. Corroborando la fiabilidad de la prueba.

Propiedades psicométricas peruanas

Montoya (2014) realizó un estudio en el Perú, y validó la escala, la cual se puede evidenciar un alfa de cronbach de 0.92 corroborando un alto índice de fiabilidad, en sus dimensiones demostró una fiabilidad de 0.89 en el compromiso afectivo, 0.89 de continuidad, y 0.83 en el normativo. Concluyendo, que dicha escala tiene un alto nivel de confiabilidad y validez para ser aplicada.

3.5 Procedimientos

Al encargado de la Escuela de Psicología se le solicitó, emitir cartas de autorización en modo digitales tanto de los instrumentos, así como el permiso que va dirigido a la institución en la que se llevó a cabo la investigación. En cuanto al método de juicio de expertos, se contó con (5) jurados para la validación de los instrumentos a través de un criterio de jueces. También se realizó el formulario de Google Form con las preguntas correspondientes de ambas variables; como finalidad de recabar información para la muestra de estudio, asimismo las respuestas de los colaboradores se pasaron a un Microsoft Excel 2016. Finalmente se procedió al análisis con los datos recolectados para su posterior análisis correlacional, a través de los softwares estadísticos SPSS (version26); JAMOVI, los resultados fueron expresados en tablas, posteriormente se realizó las conclusiones y las recomendaciones.

3.6 Métodos y análisis de datos

Mediante las herramientas del programa, se empezó con la prueba de normalidad de Shapiro-wilk, en el cual (Mohd y Bee, 2011), refieren que tiene una gran potencia de detección, lográndose comprobar si la muestra se ajusta a la distribución normal.

Finalmente, en los resultados se determinó que ambas variables pertenecen a los estadísticos no paramétricos y no se ajustan a una distribución normal, por lo tanto, se aplicaron las correlaciones de la Rho de Spearman para determinar la correlación de las variables de estudio (Romero, 2016). Asimismo, se trabajó con la escala de tipo ordinal, como lo refiere los autores Gomez-Biedna (2001).

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación los datos recolectados no fueron manipulados ni alterados con la finalidad de garantizar el conocimiento científico en el estudio. Asimismo, se ha respetado los derechos de autoría y así mismo los parámetros de

autenticidad; es por ellos que se citó cada información utilizando las pautas establecidas, según manual APA (American Psychological Association, 2010, p. 15).

El código de ética del Colegio de Psicología del Perú, art.24^o remarca que es preciso mencionar sobre el consentimiento informado, así mismo es importante para la administración de los instrumentos y los permisos por parte de las autoridades correspondientes, a su vez se obtuvo la conformidad por parte de las autoridades de la empresa mediante cartas documentadas. Parte importante también fue salvaguardar la integridad y confidencialidad de cada encuestado, además se les explico a las personas que participaron de la investigación sobre la finalidad del dicho estudio (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017, p. 6 - 7).

Por último, Gómez, (2009) refieren cuatro principios, destacando a la autonomía el fundamento principal para la investigación, en la cual se precisa que no es de obligación ser parte del estudio, aun así, también es importante consentimiento informado que el colaborador asume sin tener derecho al reclamo. Se concluye que la ética moral es importante para la redacción de la investigación evidenciando la participación del sujeto de ser partícipe de dicho estudio, y a su vez nos sirve de aval dicho consentimiento para evitar futuras incidencias (p.230).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro-wilk

Prueba de Normalidad	Shapiro-wilk	
	Estadístico	Sig.
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	.976	.000
D1 Compromiso	.976	.000
D2 Autoconfianza	.977	.000
D3 Seguridad	.976	.000
Compromiso Organizacional	.969	.000
D1 Afectivo	.966	.000
D2 Normativo	.977	.000
D3 Continuidad	.986	.014

Nota: Sig: Significancia estadística o valor p

En la primera tabla, se concluye por medio de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, para Mohd y Wah (2011), tiene mayor potencia para determinar la distribución, Asimismo la variable IPTRL y sus dimensiones presentan un valor inferior a 0.05 y de igual manera el compromiso organizacional con sus dimensiones, por ende, ambas variables pertenecen a los estadísticos no paramétricos y no se ajustan a una distribución normal, por lo tanto, se aplicaron las correlaciones de la Rho de Spearman, según Martínez et al. (2009).

Tabla 2

Correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional

Variable	Estadístico	Compromiso organizacional
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	rho	-.162**
	r ²	.026
	P	.009
	N	255

Nota: rho: Rho de Spearman; r²: tamaño del efecto; p: significancia estadística; N: muestra

Tabla 2, se logró evidenciar en la correlación de la Rho de Spearman que existe una relación inversa y significativa débil entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional con un valor de (rho= -.162). Según Cohen (1998) presenta un tamaño del efecto considerado pequeño.

Tabla 3

Niveles que predominan en personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en general y con sus respectivas dimensiones

Categoría	IPTR		Compromiso		Autoconfianza		Seguridad	
	F	%	f	%	F	%	f	%
Bajo	85	33.3	124	48.6	113	44.3	116	45.5
Promedio	16	6.3	55	21.6	46	18.1	52	20.4
Alto	154	60.4	76	29.8	96	37.6	87	34.1

Nota. f: frecuencia; %: porcentaje

Tabla 3, se evidencia en los niveles de la primera variable, un rango alto al 60.4% equivale a 154 encuestados, y en sus dimensiones, predomina el nivel bajo, en el compromiso obtuvo un nivel bajo con el 48.6%, en la autoconfianza con el 44.3% y en la seguridad con el 45.5%. Lo cual se concluye que los colaboradores con

problemas de compromiso, poca capacidad para la toma de decisiones e inseguros, siendo predominante el abandono laboral.

Tabla 4

Niveles que predominan en compromiso organizacional en general y con sus respectivas dimensiones

categoría	Compromiso organizacional		Afectiva		Normativo		Continuidad	
	F	%	f	%	F	%	f	%
Bajo	131	51.4	138	54.1	170	66.7	156	61.2
Medio	36	14.1	53	20.8	10	3.9	34	13.3
Alto	88	34.5	64	25.1	75	29.4	65	25.5

Nota. f: frecuencia; %: porcentaje

Tabla 4, se evidenció un nivel bajo en la segunda variable, con el 51.4% que comprende a 131 encuestados, y en sus dimensiones igualmente un nivel bajo con el 54.1% de afectiva, de igual manera el 66.7% en el nivel bajo en normativo y el 61.2% de continuidad.

Tabla 5

Correlación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones del compromiso organizacional.

Variable	Estadístico	Dimensiones de compromiso organizacional		
		Afectivo	Normativo	Continuidad
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	Rho de Spearman	-.144*	-.145*	-.147*
	<i>P</i>	.021	.020	.019
	<i>r</i> ²	.020	.021	.021

Nota. *r*²: tamaño del efecto; *p*: significancia estadística

Tabla 5, se pudo evidenciar que existe una correlación inversa y significativa débil entre la primera variable (IPTRL) y la dimensión afectiva con un valor de (rho= -.144), se igual forma en la dimensión normativo (rho= -.145) y en la dimensión continuidad (rho= -.147).

Tabla 6

Correlación entre el compromiso organización y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación

Variable	Estadístico	Dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación		
		Compromiso	Autoconfianza	Seguridad
	Rho	-.103	-.210**	-.146*
Compromiso organizacional	<i>P</i>	.101	.001	.019
	<i>r</i> ²	.010	.044	.021

Nota: rho: Rho de Spearman; p: significancia estadística; r²: tamaño del efecto

Tabla 6, se evidencia que existe una correlación inversa y significativa débil entre el compromiso organizacional y la dimensión autoconfianza con un valor de (rho= -.210; r²=.044) y del mismo modo con la dimensión seguridad (rho= -.146; r²=.021). ambas con un tamaño del efecto pequeño, según cohen (1998) Por otro lado, no se encontró una relación con la dimensión compromiso ya que su valor fue mayor a 0.05.

Tabla 7

Diferencias en cuanto a la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria según sexo.

Variable	Sexo	Estadístico	Rango promedio	Suma de rangos	Tamaño del efecto	
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	Hombre (184)	U de Mann Whitney	4926.500	150.61	21946.50	.246
	Mujer (71)	P	0.002	119.27	10693.50	

Nota. U: U-Mann Whitney; p: significancia; n: muestra

Tabla 7, se pudo evidenciar que existe diferencias en la primera variable (IPTRL), según sexo con un valor de ($p < 0.002$).

Tabla 8

Diferencias en cuanto al compromiso organizacional según sexo.

Variable	Sexo	Estadístico	Rango promedio	Suma de rangos	
Compromiso organizacional	Hombre (184)	U de Mann Whitney	5622.000	132.95	24462.00
	Mujer (71)	P	0.085	115.18	8178.00

Nota. U: U-Mann Whitney; p: significancia.

En la tabla 8, se pudo identificar que no existe diferencias en la segunda variable, según sexo, debido a que su valor fue superior a 0.05 (Sig. =.085).

V. DISCUSIÓN

Para la presente investigación, el objetivo general fue determinar la correlación entre la primera variable IPTRL y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad, Callao, 2021.

En cuanto al objetivo general, se pudo evidenciar una correlación inversa y significativa de tipo débil, entre la primera variable y el compromiso organizacional ($\rho = .162$), lo cual quiere decir que una personalidad inestable, con dificultades para adaptarse a los cambios e indicios de rotación, tendrá menor compromiso dentro de una institución. Mencionemos que la relación entre ambas variables es teóricamente, ya que intenta describir la influencia de los apegos psicológico de un empleado sobre sus intenciones de permanencia o abandono laboral. Y encontramos similitudes con Abuseig y Ayaad (2018), quienes evidenciaron en su investigación, una relación significativa e inversa ($r = -.965$ valor $P < .01$) esto quiere decir que mientras mayor sea el compromiso menor es la intención de rotación.

Así mismo se encontró que Mariño (2018), en su investigación, obtuvo una correlación inversa -0.64 y altamente significativa 0.00 . Según los hallazgos encontrados guardan relación con lo mencionado. Por otro lado, mencionemos los resultados que difieren con el estudio, como Mathews (2018) en su investigación se evidencio la existencia positiva y significativa entre la dimensión compromiso de continuidad e intención de rotación, $\tau\text{-}b(422) = .187$, $p < .001$; concluyendo que mientras menor sea el compromiso afectivo que tiene el individuo, más probabilidades tiene el mismo de tener una intención de rotación. Jaime (2020), en su investigación obtuvo una relación directa y significativa ($p < .05$), entre las variables de C.O con las dimensiones de autoconfianza y Seguridad ($\rho = .199$; $r^2 = .04$) y seguridad ($\rho = .222$; $r^2 = .05$). Este estudio se asemeja al anterior donde, Casamayor (2020), realizó una investigación para determinar el IPTRL y la resistencia al cambio, donde los resultados fueron una relación directa media ($\rho = 0.413$) y significativa ($p < 0.05$).

El resultado de este estudio, se sostiene en lo manifestado por Borofsky (1993), quien determino que los individuos con predisposición a la rotación voluntaria, son predispuestos a presentar rasgos de personalidad inestable.

Así mismo Porter y Steers (1982) aclaran la importancia de realizar una evaluación certera que indique características individuales entre ellas: la edad, nivel académico, socioeconómico, ética personal y profesional, lo cual se va tener un amplio conocimiento del individuo para determinar si es el indicado para el puesto laboral; esto se logra con la finalidad de obtener a sus colaboradores comprometidos con sus actividades y así disminuir la idea del abandono laboral.

En relación al primer objetivo específico, se determinó en cuanto a la primera variable IPTRL y el nivel que predominó es el alto con 60.4%, y en sus dimensiones, predomina el nivel bajo, en el compromiso obtuvo un nivel bajo con el 48.6%, en la autoconfianza con el 44.3% y en la seguridad con el 45.5%. Este resultado guarda similitud con el de Casamayor (2020) quien refiere que, en el nivel general del IPTRL, se evidencia un nivel alto 73% representado con 290 colaboradores que son inseguros, con problemas de compromiso y falta de confianza en sus capacidades, y ello conlleva al abandono del puesto laboral.

Como segundo objetivo específico, se evidenció que el nivel que predomina en cuanto al compromiso organizacional es bajo con un 51.4% y en sus dimensiones igualmente un nivel bajo con el 54.1% de afectiva, de igual manera el 66.7% en el nivel bajo en normativo y el 61.2% de continuidad. Este resultado es similar con el de Jaime (2020) según su estudio compromiso organizacional y la personalidad, también evidenció un nivel bajo (68.6%) con respecto al nivel de c.o general e igualmente con sus dimensiones. Así también, se evidencia con Mariño (2018), quien obtuvo un nivel bajo de predominancia en la variable de compromiso, con un 80%. Por lo tanto, se infiere que los trabajadores no presentan un buen compromiso en su institución laboral, haciendo notar que los trabajadores no se identifican con la organización. Los hallazgos encontrados concuerdan con el concepto de Peña et al. (2016), quien menciona que el compromiso organizacional hace referencia al Grado de vinculación, identificación y lealtad que tienen los empleados con su organización, denotándose, además en los niveles de satisfacción, entusiasmo, así como la correcta dirección y niveles de productividad que se volverían importantes para el desarrollo y subsistencia de las organizaciones. Por lo tanto, las organizaciones que no cuentan con trabajadores

comprometidos, generarían un alto índice de rotación, y ello generaría costos adicionales en la organización. Tal concepto es reforzado por Gonzales (2006), quien indica que el tiempo y las herramientas que toma procesar y captar a un nuevo trabajador es elevada pasando por el área de reclutamiento, exámenes médicos, capacitaciones y los cargos adicionales que se requieran. Además de los costos de las mismas capacitaciones, así también menciona que existe índices altos de personas que desisten del proceso generando pérdidas en tiempo y costos para la organización.

En cuanto al tercer objetivo específico, se encontró una relación inversa y significativa débil entre la primera variable IPTRL y la dimensión afectiva con un valor de ($\rho = -.144^*$), se igual forma en la dimensión normativo ($\rho = -.145^*$) y en la dimensión continuidad ($\rho = -.147^*$).

En cuanto al cuarto objetivo específico, se obtuvo una relación inversa y significativa débil entre el C.O y la dimensión autoconfianza con un valor de ($\rho = -.210^{**}$) y asimismo con la dimensión seguridad ($\rho = -.146^*$). Por otro lado, no se encontró una relación con la dimensión compromiso ya que su valor fue mayor a 0.05; Según Jaime (2020)

En cuanto al quinto objetivo específico, si hay diferencias con la variable de IPTRL según sexo con un valor de ($p < 0.002$). concluyendo que el sexo femenino presenta mayor índice de rotación laboral, y esto cobra sentido ya que el estudio se realizó con colaboradores del rubro de seguridad.

En cuanto al sexto objetivo específico, se pudo identificar que no existe diferencias en el compromiso organizacional, según sexo, debido a que su valor fue superior a 0.05 (Sig. =.085)

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que, el colaborador tiene un bajo compromiso organizacional y presenta un índice alto de personalidad insegura con tendencia de rotar laboralmente, esto quiere decir que el colaborador presenta poca capacidad para cumplir sus responsabilidades, y a su vez dificultades para comprometerse e identificarse con su organización.

SEGUNDA: Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores (60.4%) tienen niveles alto de personalidad insegura con tendencia a rotar laboralmente y niveles bajos en sus dimensiones tales como compromiso, autoconfianza y seguridad, esto nos evidencia que más de la mitad de los colaboradores presentan altos índices de inseguridad, baja autoconfianza y dificultades para comprometerse, por ello, afecta directamente en todas sus funciones laborales y se produce la deserción laboral.

TERCERA: Se evidencia que los colaboradores tienen un nivel bajo (51.4%) en cuanto al compromiso organizacional, de igual forma con sus dimensiones basados en la necesidad, el deseo y el deber, esto quiere decir que los colaboradores presentan un bajo vínculo emocional, y una falta de identificación con su organización.

CUARTA: Se evidencio una correlación inversa y significativa de tipo débil entre la primera variable IPTRL y la dimensión afectiva con un valor de (ρ : -0.144) de igual forma en las dimensiones de normativo y en las dimensiones de continuidad.

QUINTA: Existe una relación inversa y significativa débil entre el compromiso organizacional y las dimensiones autoconfianza y del mismo modo con la dimensión seguridad. Por otro lado, no se evidencia una relación con la dimensión compromiso ya que su valor fue mayor a 0.05.

SEXTA: Se halló que existe diferencia en la primera variable, según sexo, esto quiere decir que la población femenina tiene mayor indicio de abandono laboral, y ello tiene sentido, porque al ser una empresa del rubro de seguridad las mujeres no se adaptan a dicha labor.

SEPTIMA: No se encontró diferencia alguna en la variable compromiso organizacional, según sexo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere realizar nuevas investigaciones empleando ambas variables de estudio, en un campo más amplio.
2. Se sugiere realizar el estudio en poblaciones similares e incorporar nuevos conocimientos, para contrastar con nuevas investigaciones.
3. Utilizar la investigación con otros tipos de variables sociodemográficas tales como: edad, estado civil, etc., con el fin de ampliar conocimientos en el futuro.
4. Realizar constantes intervenciones que ayuden a la mejora de los procesos, y con ello disminuir o disipar los posibles indicios de rotación laboral, asimismo generar un buen clima laboral, que ayude a mejorar la adaptación de los trabajadores.
5. Ambas pruebas cumplen con la validez y confiabilidad, es por ello que se puede utilizar dichos instrumentos para una buena selección del personal, y prevenir la contratación de personalidades inseguras, poco confiables, propensos a la rotación, y que no posean un buen compromiso organizacional.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado*. (6ta ed.). México. Recuperado de: <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/psicologia-industrialorganizacional-un-enfoque-aplicado-6-edicion-michaelg-aamodt.pdf>
- Abayomi T., Oluwabunmi, B., Akinkuotu, F. y Olufisayo, A. (2020). *Perceived socio-demographic factors predicting affective commitment and turnover intent of employees in nigerian insurance organizations*. *Gender & Behaviour* 18, 15487 – 15494. Centre for Psychological Studies/Services, Nigeria.
- Abuseif, S., & Ayaad, O. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Nurses' Turnover Intention Behavior at Tertiary Private Hospitals in Najran, KSA. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8 (6), 764–772.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias* (1ed). Granica.
- American Psychological Association. (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6th ed.). American Psychological Association
- Amóros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lima, Perú: Escuela de Economía.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. USAT and application". EE. UU. Sage Publications.
- American Psychological Association. (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6th ed.). American Psychological Association

- Arciniega, L; y Gonzalez, L. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra con trabajadores mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22(1), 25-45.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Arias, L. s y Peñaloza, A. M. (2013). Muestreo: Enfoque ilustrado para investigar. Grupo de Investigación en Evaluación y Mercadeo.
<http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/43734>
- Becker, HS (1960). Notas sobre el concepto de compromiso. American Journal of Sociology, 66 (1), 32-40.
<https://scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=60522>.
- Bernando, J. (2018). *Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana y engagement en asesores de un call center del Cercado de Lima, 2018*. [Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29907>.
- Borofsky, G. (1993). *Personality Factors Underlying the Seven Scales of The Employee Reliability Inventory Screening System (BSPA)*. Technical Bulletin.
- Casamayor, M. (2020). *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y resistencia al cambio en colaboradores de un centro de llamadas, Lima*, (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58660>
- Carrillo, J. y Santibáñez, J. (2001). *Rotación de personal en las maquiladoras*. Ed Mexico. Plaza y Valdez editores. El colegio de la frontera norte..
https://books.google.com.pe/books?id=VmeP6GduUEMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Chiavenato, I. (1990). Introducción a la Teoría General de la Administración (5.ª ed.). *Mc Graw Hill*, 1-75. <https://bit.ly/3bDd9Yt>

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9.ª ed.). Mc Graw Hill.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2da ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://bit.ly/3aeKZEA>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017, 21 de diciembre). Código de ética y deontología. Consejo Directivo Nacional. <https://bit.ly/30Tc5yd>
- Chiavenato, I. (1990). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (5.ª ed.). *Mc Graw Hill*, 1-75. <https://bit.ly/3bDd9Yt>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (11ª Edición). México: McGraw-Hill.
- Domínguez L, (2013). *propuesta para el cálculo del índice dm para la validez de los ítems Interdisciplinaria*, vol. 30, núm. 2, pp. 297-303, <https://www.redalyc.org/pdf/180/18029870008.pdf>.
- Esaño, A. (2017). *La seguridad en uno mismo enamora*. Recuperado de: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-seguridad-en-uno-mismo-enamora/>
- Faustor, P. (2017). *Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3243>
- Flores, C. (2014). *Perú tiene alta tasa de rotación de personal*. Recuperado de: <https://economia/peru-tiene-alta-tasa-de-rotacion-de-personal9770/>
- Giraldo, S. (2012) *El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales*. (Tesis para optar el Título de

Magíster en Administración) Universidad Nacional de Colombia, Manizales-Colombia.

Gómez, P. (2009). *Principios básicos de bioética*. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia, 55(4), 230-233.

Gómez-Biedma, S., Vivó, M., y Soria, E. (2001). *Pruebas de significación en Bioestadística*. Revista de Diagnóstico Biológico, 50(4), 207-218.http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003479732001000400008&lng=es&tlng=es.

Gonzales, M. (2006). *La rotación de personal como un elemento laboral*. [Tesis de doctorado. Universidad autónoma de nuevo León. México]. <http://eprints.uanl.mx/1718/1/1020154556.PDF>

Guilford, J. P. (1954). *Psychometrics Methods*. McGraw-Hill, 15 (1), 87-92. <https://doi.org/10.1177/001316445501500111>.

Hernández, R. et al. (2018). *Metodología de la Investigación* (6ª.ed.) McGraw-Hill. México. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion

Mariño, P. J. (2019). *Compromiso organizacional y su influencia en la intención de rotación de personal en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la Región Norte año 2018* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32731>

Instituto Nacional de Estadística e informática. (2020). *Situación del mercado laboral en lima Metropolitana*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/05-informe-tecnico-n05_mercado-laboral-feb-mar-abr.2020.pdf

Jaime, Y. (2020). *Compromiso organizacional y la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en trabajadores de una empresa de*

telecomunicaciones, Cercado de Lima, (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47933>.

Jha, S. (2011). *Determinants of employee turnover intentions: a review*. Apeejay School of Management.

Kaneko, J. (2013). *Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana*. Perú. Lima.

López, M. (2016). *El 40% de los nuevos empleados abandona su trabajo tras el primer mes*. Recuperado de: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/117372/EI-40-de-los-nuevos-empleados-abandona-su-trabajo-tras-el-primer-mes>

López, P; y Facheli, S. (2015). *Metodología de la investigación social Cuantitativa* https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1_2.pdf

Machado, C., de Paula, S., & Barbosa, L. (2018). *Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover*. REGE.Revista De Gestão, 25(1), 84-101. <https://link.gale.com/apps/doc/A535817032/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=bb0190e4>

March, G. & Simon, H. A. (1958). *Organizations*, (2nd ed.). Wiley. <https://doi.org/10.24965/da.vi53.1910>

Mariño, P. J. (2019). *Compromiso organizacional y su influencia en la intención de rotación de personal en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la Región Norte año 2018* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32731>

- Martínez, R. Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización*. *Revista Scielo*, 8 (2), 1-19. <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>
- Mateo, S. (2015). *Excesiva rotación de personal, causas y soluciones*. <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/05/excesiva-rotacion-depersonal-causas-y-soluciones/>
- Mathews, SL (2018). *Un examen cuantitativo de la relación entre el compromiso organizacional, el equilibrio entre el trabajo y la vida y la intención de rotación voluntaria de la facultad de mujeres en las disciplinas STEM dentro de los Estados Unidos*. <https://search.proquest.com/docview/2165873971?accountid=37408>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, research*
- Mobley, W. H. (1977). *Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mohd, N., & Wah, B. (2011), *Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests*. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 1, 2132. <https://pdfs.semanticscholar.org/dcdc/0a0b7d65257c4e6a9117f69e246fb227423.pdf>
- Montoya, E (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*, (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/5814>
- Narvárez, L. (2017). *Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta*. Ipsos Perú. Recuperado de https://www.ipsos.com/sites/default/files/201702/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf

- Nassar, M. (2018). *Human resource management practices and organizational commitment in four- and five-star hotels in Egypt*. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 17(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1328258>
- Nkhukhu-Orlando, E. et al. (2019). *The affective commitment of academics in a university in Botswana*. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 11(2), 12-19. DOI: 10.5897/IJEAPS2019.0595 <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1212802.pdf>
- Ñaupás, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. (4.ª ed.). Bogotá: ediciones de la U
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. *Morphol*, 35(1), 227-232.
- Pérez, O. (2016). *Principales razones de rotación de personal en tu empresa*. Recuperado de <http://blog.peoplenext.com.mx/principalesrazones-de-rotacion-de-personal-en-tu-empresa>
- Porter L., & Steers, R. (1973). *Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism*. *Psychological Bulletin*, 80, 131-176. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/h0034829>.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- Rodríguez, M. (2004). *El proceso de abandono voluntario: revisión de las principales aportaciones realizadas en la literatura*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1096696.pdf>.
- Romero, M. (2016). *Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal*. *Revista Dialnet*, 6 (3), 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

Rosales, P. F. (2019). *Propiedades psicométricas del Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Voluntaria en trabajadores logísticos de dos empresas almaceneras, Lima 2019* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46974>

Thompson, J. (2008). *Explaining and predicting rural turnover intentions and behaviours in Charleville*. Recuperado de: <https://epubs.scu.edu.au/theses/111/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO	PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD ,CALLAO,2021.			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>¿Cuál es la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad, Callao, 2021?</p>	<p>General: Existe relación entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad, Callao, 2021</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Describir el nivel que predomina en personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y sus dimensiones.</p> <p>b) Describir el nivel que predomina en compromiso organizacional y sus dimensiones.</p> <p>c) Determinar la relación personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con las dimensiones de compromiso organizacional expresados en afectivo, normativo, y de continuidad.</p> <p>d) Determinar la relación compromiso organizacional con las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria expresados en compromiso, autoconfianza y seguridad.</p> <p>e) Determinar las diferencias en cuanto a personalidad con tendencia a la rotación voluntaria según sexo.</p> <p>f) Determinar las diferencias en cuanto a compromiso organizacional según sexo.</p>	<p>General: Existe relación inversa y significativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de seguridad, Callao, 2021</p> <p>Específicas:</p> <p>a) Existe relación inversa y significativa entre personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y las dimensiones de compromiso organizacional tales como afectivo, normativo, y de continuidad en colaboradores de la empresa de seguridad, Callao,2021.</p> <p>b) Existe relación inversa y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria tales como compromiso, autoconfianza y seguridad en colaboradores de una empresa de seguridad, Callao ,2021.</p>	<p>Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria</p> <p>Dimensiones: Compromiso Seguridad Autoconfianza</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones: Afectivo Continuidad Normativo</p>	<p>Tipo – diseño Básico-Descriptivo Correlacional</p> <p>Población 760</p> <p>Muestra 255 colaboradores De ambos sexos de una empresa de seguridad.</p> <p>Técnica e instrumentos Inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria IPRL.</p> <p>Escala de compromiso organizacional.</p>

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de Medición
Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria	Según (Kaneko, 2013) La define como aquella que se caracteriza por ser insegura, con dificultad para comprometerse y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas.	Bajo 30 a 40 Promedio 41 a 79 Alto 80 a 150	Compromiso	Satisfacción Productividad	1,4,8,12,16,20,24,28	Ordinal
			Autoconfianza	Seguridad Determinación	2,6,10,13,15,18,22,26,29	
			Seguridad	Confianza Libertad	3,5,7,9,11,14,17,19,21,23,25,27,30	
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991) quienes mencionan que el compromiso organizacional es “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” (p. 67).	Bajo: 18 a 54 Medio: 55 a 91 Alto: 92 al 126	Afectivo	Deseo	6,9,12,14,15,18	Ordinal
			Continuidad	Necesidad	1,3,4,5,16,17	
			Normativo	Deber	2,7,8,10,11,13	

Anexo 3. Instrumentos de evaluación

Anexo 1

Inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Voluntaria (IPTR) de Juan José Kaneko Aguilar 2013

Nombre: _____ Sexo: M F

Nivel de Instrucción: _____ Edad: _____

Cargo al que postula: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases. Para ello cuenta con cinco (5) alternativas de respuestas:

Rara Vez o Nunca.

Pocas Veces.

Algunas Veces.

Muchas Veces.

Muy frecuentemente o Siempre.

N°	ITEMS	Nunca	Poca veces	A veces	Muchas veces	Siempre
1	Mis amigos confían en que culminaré aquello que he prometido realizar					
2	Me doy por vencido frente a los problemas					
3	Cuando tomo una decisión, dudo si fue lo más correcto					
4	Cumplo lo que he prometido hacer					
5	Dudo mucho al tomar una decisión					
6	Me desanimo fácilmente ante los fracasos					
7	Cuando tengo un problema, me es difícil decidirme por una solución					
8	Cumplo con los deberes asumidos					
9	Me resulta difícil tomar decisiones					
10	Me siento incapaz de manejar problemas complicados					
11	Estoy absolutamente seguro de todas mis decisiones					
12	Me comprometo con cosas que luego no termino					
13	Sé cómo manejar problemas complejos					
14	Tomar decisiones es algo difícil para mí					

15	Si creo que una situación va a ser complicada, trato de evitarla					
16	Cumplo con las responsabilidades que he asumido					
17	Cuando tomo una decisión, me mantengo firme en ella					
18	Me doy por vencido cuando las cosas van mal					
19	Dudo bastante antes de decidirme por algo					
20	Si me he comprometido a hacer algo importante, lo hago					
21	Tengo dudas de si lo que he decidido fue lo más adecuado					
22	Me siento incapaz de asumir tareas desafiantes					
23	Me es fácil tomar decisiones					
24	Cuando prometo algo, lo cumplo					
25	Me es difícil tomar una decisión					
26	Tiendo a dejar de lado los trabajos desagradables					
27	Puedo tomar decisiones fácilmente					
28	Cuando me hago cargo de algo, cumplo con mi deber					
29	Tengo capacidad para manejar los problemas difíciles					
30	Después de tomar una decisión, sigo pensando si fue lo más acertado					

Cuestionario de compromiso organizacional

Meyer y Allen, 1991

Lee cada uno de los enunciados y escoge la alternativa que mejor se adecue a tu manera de sentir hacia tu organización. No existen respuestas buenas o malas

TD: Totalmente en Desacuerdo **MD:** Moderadamente En desacuerdo **DD:** Débilmente en desacuerdo **NAND:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: Débilmente de acuerdo **MA:** Moderadamente de acuerdo **TA:** Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	Rspta.
1.	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	
2.	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	
3.	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo	
4.	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo	
5.	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor	
6.	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización	
7.	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	
8.	Esta organización merece mi lealtad	
9.	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
10.	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	
11.	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	
12.	Esta organización significa mucho para mí.	
13.	Le debo muchísimo a mi organización	
14.	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	
15.	No me siento parte de mi organización	
16.	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas	
17.	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara	
18.	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	

Anexo 4. Formulario electrónico

Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad, Callao, 2021.

Buen día estimado(a) participante:

Saludos cordiales, Le invitamos a participar en nuestra investigación.

Autora: Lizbeth Rossmery Espinoza Pinto, alumna de la universidad Cesar Vallejo; me encuentro realizando esta investigación con la finalidad de obtener el grado académico de licenciatura. Esta investigación tiene como objetivo conocer la relación entre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad.

Para ello se le pedirá responder los 2 cuestionarios, y le tomara 15 min aproximadamente.

En esta investigación, la participación es estrictamente voluntaria y la información solicitada será absolutamente confidencial, ya que solo es para fines académicos.

De tener alguna pregunta, puede realizarlo escribiendo al siguiente correo: lespinozaptn@gmail.com

les pedimos respondan lo mas honesto posible.

Correo electrónico *

Tu respuesta _____

Actualmente se encuentra laborando en la empresa de seguridad?

Sí

No

Edad *

Tu respuesta _____

Género *

Masculino

Femenino

<https://forms.gle/mdtcognSpCzWgGL78>

Anexo 5. Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:
.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Lizbeth Rossmery Espinoza Pinto**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad, Callao, 2021**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Inventario de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria** y **cuestionario de compromiso organizacional**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Lizbeth Rossmery Espinoza Pinto.

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación **Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad, Callao, 2021**. de La Srta. Lizbeth Rossmery Espinoza Pinto.

Día:/...../.....

Anexo 6. Carta de Autorización firmada



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 10 de Septiembre de 2021

CARTA INV.N°01112 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr,
Miguel Arturo Bonifaz Elejalde
Gerente General
MABE SERVICES S.R.L.
Calle Los Gavilanes N° 190 Urb. El Águila-Bellavista-Callao.

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ESPINOZA PINTO, LIZBETH ROSSMERY** con DNI N°**46298529** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **6700245096**, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, CALLAO, 2021”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



Miguel Bonifaz Elejalde
GERENTE GENERAL

Anexo 7. Carta de autorización



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°01110- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 10 de Diciembre de 2021

Autor:

- Dr. Natalie Jean Allen

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ESPINOZA PINTO LIZBETH ROSSMERY**, con DNI : **46298529** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700245096**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, CALLAO, 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento de **Compromiso organizacional** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°01111- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 10 de Diciembre de 2021

Autor:

- **Juan José Kaneko Aguilar.**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ESPINOZA PINTO LIZBETH ROSSMERY**, con DNI: **46298529** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700245096** quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, CALLAO, 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento de **Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria - IPTRL**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8. Autorización para la aplicación de instrumentos de los autores

solicitud de permiso para utilizar la prueba psicométrica (IPTRL). Recibidos x

lizbeth espinoza pinto <lespinozaptn@gmail.com> mar, 28 sept, 11:42 ☆ ↶ ⋮
para psickaneko ▾

Buenos días
Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarme,
Soy la alumna ESPINOZA PINTO LIBBETH ROSSMERY con DNI: 46298529, estudiante de ciclo XI de la escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo- Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando mi trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: "PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, CALLAO, 2021". Este trabajo de investigación es para fines académicos, sin fines de lucro alguno.

Agradezco pueda brindarme las facilidades del caso y su autorización para el uso del instrumento IPTRL, solo para fines académicos.

Agradezco la atención brindada,
Saludos cordiales.

Juan Kaneko mar, 28 sept, 15:57 ☆
Estimada Lizbeth, no hay problema, siempre y cuando se comprometan a lo siguiente: - enviarme tesis final en formato word - enviarme base de datos en for..

lizbeth espinoza pinto mar, 28 sept, 18:15 ☆
Buenas noches estimado profesor, Gracias por la autorización de emplear el inventario IPTRL ,(tendré presente lo sugerido), por favor adjuntar manual y pro..

Juan Kaneko <psickaneko@gmail.com> mar, 28 sept, 15:57 ☆ ↶ ⋮
para mí ▾

Estimada Lizbeth, no hay problema, siempre y cuando se comprometan a lo siguiente:

- enviarme tesis final en formato word
- enviarme base de datos en formato excel
- no compartir la prueba

Saludos cordiales,

Juan Kaneko

lizbeth espinoza pinto mar, 28 sept, 18:15 ☆
Buenas noches estimado profesor, Gracias por la autorización de emplear el inventario IPTRL ,(tendré presente lo sugerido), por favor adjuntar manual y pro..

Juan Kaneko <psickaneko@gmail.com> jue, 30 sept, 10:34 ☆ ↶ ⋮
para mí ▾

Estimada Lizbeth, adjunto lo solicitado.
Saludos cordiales,
Juan Kaneko

Autorización para el uso del instrumento de compromiso organizacional

AUTHORIZATION Recibidos x

lizbeth espinoza pinto <lespinozaptn@gmail.com> mar, 28 sept, 12:05 ☆ ↶
para nallen ▾

Good morning, Dr. Natalie Jean Allen.

It is a pleasure to address you to express my cordial greetings and at the same time introduce myself,

I am ESPINOZA PINTO LIZBETH ROSSMERY, a student of cycle XI at the School of Psychology of the Cesar Vallejo University, Lima-Peru. At present I am doing my research work to obtain the title of Bachelor of Psychology entitled: "PERSONALITY WITH A TENDENCY TO VOLUNTARY ROTATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN COLLABORATORS OF A SECURITY COMPANY, CALLAO, 2021", This research work is for academic purposes, not for profit.

I appreciate being able to provide me with the facilities of the case and your authorization for the use of the organizational commitment questionnaire, only for academic purposes.

I appreciate the attention provided,
Kind regards.

Natalie Jean Allen <nallen@uwo.ca> mar, 28 sept, 14:04 ☆ ↶
para mí ▾

🌐 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

lizbeth espinoza pinto mar, 28 sept, 12:16 ☆
Good morning, Dr. Jhon Peter Meyer. It is a pleasure to address you to express my cordial greetings and at the same time introduce myself, I am ESPINOZA ...

John Peter Meyer <meyer@uwo.ca> mié, 29 sept, 5:20 ☆ ↶ ⋮
para mí ▾

🌐 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

Hello,

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:

<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

I wish you well with your research!

Best regards,
John Meyer

⋮

Anexo 9. Resultados del piloto

Tabla 9

Validez de contenido a través del criterio de jueces expertos del inventario personalidad con tendencia a la rotación voluntaria (IPTRL).

ITEM	CLARIDAD						PERTENENCIA						RELEVANCIA						V.AIKEN GENERAL
	J1	J2	J3	J4	J5	V	J1	J2	J3	J4	J5	V	J1	J2	J3	J4	J5	V	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

Tabla 10

Validez de contenido a través del criterio de jueces expertos del cuestionario de compromiso organizacional

ITEM	CLARIDAD						PERTENENCIA						RELEVANCIA						V.AIKEN GENERAL
	J1	J2	J3	J4	J5	V	J1	J2	J3	J4	J5	V	J1	J2	J3	J4	J5	V	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

Tabla 11

Análisis descriptivo de los ítems del Inventario de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria IPTR.

Ítems	frecuencia de respuestas					M	DE	g ¹	g ²	IHC	h2	Aceptable
	1	2	3	4	5							
IPTR1	3.40	3.10	7.80	47.50	39.20	1.82	0.88	1.47	4.81	.56	.94	si
IPTR4	9.40	23.10	22.70	27.10	17.60	2.80	1.25	0.53	-1.04	.40	.74	si
IPTR8	3.90	20.00	17.30	35.70	23.10	2.46	1.16	0.42	-1.87	.30	.59	si
IPTR12	14.90	23.10	12.20	36.90	12.90	3.10	1.31	0.54	-1.22	.47	.37	si
IPTR16	10.20	21.60	23.50	26.70	18.00	2.79	1.26	0.16	-1.03	.55	.40	si
IPTR20	0.00	12.90	32.50	30.20	24.30	2.34	0.99	0.09	-1.05	.33	.71	si
IPTR24	0.00	0.80	0.80	12.20	86.30	1.16	0.45	3.39	1.20	-.46	.78	si
IPTR28	0.00	0.00	0.00	13.70	86.30	1.14	0.55	2.12	2.52	.66	.49	si
IPTR2	80.20	18.00	2.00	0.00	0.00	1.22	0.46	1.96	3.08	.65	.97	si
IPTR6	20.80	28.60	17.30	25.50	7.80	2.71	1.27	0.18	-1.16	.58	.45	si
IPTR10	20.80	34.50	36.10	7.10	1.60	2.34	0.94	0.25	-0.29	.46	.58	si
IPTR13	9.40	18.80	20.00	31.80	20.00	2.66	1.25	0.34	-0.95	.47	.54	si
IPTR15	12.90	31.00	26.70	23.90	5.50	2.78	1.12	0.12	-0.86	.59	.26	si
IPTR18	24.70	33.70	29.00	11.00	1.60	2.31	1.01	0.36	-0.58	.56	.54	si
IPTR22	21.60	38.40	25.10	13.30	1.60	2.35	1.01	0.41	-0.55	.39	.52	si
IPTR26	54.90	20.40	18.40	2.70	3.50	1.80	1.06	1.28	1.01	.37	.75	Si
IPTR29	2.70	36.50	60.80	0.00	0.00	1.42	0.55	0.83	-0.39	.54	.98	Si
IPTR3	9.00	22.40	14.90	37.60	16.10	3.29	1.23	0.35	-1.01	.64	.12	Si
IPTR5	14.90	25.10	23.90	22.40	13.70	2.95	1.27	0.06	-1.06	.62	.42	Si
IPTR7	19.60	33.70	30.20	13.30	3.10	2.47	1.05	0.34	-0.51	.57	.52	Si
IPTR9	24.70	30.60	31.80	12.90	0.00	2.33	0.99	0.11	-1.05	.49	.41	Si
IPTR11	1.60	13.30	26.70	42.40	16.10	2.42	0.96	0.40	-0.39	.44	.54	Si
IPTR14	11.80	22.00	12.90	38.00	15.30	3.23	1.28	0.34	-1.09	.70	.38	Si
IPTR17	9.40	20.40	21.20	28.60	20.40	2.70	1.26	0.26	-1.02	.46	.48	Si
IPTR19	19.20	44.30	17.60	18.80	0.00	2.36	1.00	0.38	-0.90	.46	.53	Si
IPTR21	12.90	38.00	39.60	7.50	2.00	2.47	0.88	0.27	0.13	.36	.53	Si
IPTR23	13.30	38.80	13.30	26.70	7.80	3.23	1.21	0.26	-1.09	.59	.34	Si
IPTR25	78.00	15.70	6.30	0.00	0.00	1.28	0.57	1.92	2.58	-.48	.83	Si
IPTR27	0.40	7.10	19.60	42.70	30.20	2.05	0.90	0.62	-0.19	.43	.80	Si
IPTR30	34.10	27.80	25.90	7.10	5.10	2.21	1.14	0.70	-0.22	.35	.89	Si

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g1: Coeficiente de asimetría de Fisher; g2: Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación y h2: Comunalidad

Tabla 12

Análisis descriptivo de los ítems del cuestionario compromiso organizacional.

Dimensio nes	Ítems	Frecuencia de respuesta							M	DE	g1	g2	IHC	h2	Ac ept abl e
		1	2	3	4	5	6	7							
Afectivo	CO6	12.20	15.30	16.10	22.40	16.10	11.40	6.70	3.76	1.74	0.08	-0.90	0.69	0.82	SI
	CO9	10.20	14.10	28.20	9.00	20.00	6.30	12.20	3.82	1.81	0.27	-0.91	0.48	0.61	SI
	CO12	11.00	15.70	32.50	10.60	19.60	3.50	7.10	3.51	1.64	0.44	-0.47	0.61	0.33	SI
	CO14	4.30	8.20	14.10	29.00	14.10	14.50	9.00	3.80	1.56	-0.07	-0.59	0.54	0.40	SI
	CO15	6.30	3.90	35.30	7.80	35.30	16.90	16.50	3.22	1.66	0.65	-0.21	0.60	0.39	SI
	CO18	4.70	7.80	19.60	34.10	19.60	16.50	6.30	3.69	1.48	0.26	-0.26	0.53	0.00	SI
Continuidad	CO1	11.40	10.20	28.20	11.80	28.20	13.70	7.50	3.94	1.76	0.23	-0.94	0.67	0.36	SI
	CO3	6.70	13.30	11.40	35.30	10.20	12.90	10.20	4.09	1.67	0.04	-0.67	0.55	0.78	SI
	CO4	7.10	13.70	30.20	11.40	15.70	12.50	9.40	3.90	1.73	0.25	-0.93	0.73	0.15	SI
	CO5	12.90	16.50	29.80	12.20	17.30	3.90	7.50	3.46	1.69	0.45	-0.51	0.59	0.57	SI
	CO16	13.70	20.80	34.90	7.10	14.50	2.00	7.10	3.22	1.64	0.74	-0.04	0.66	0.00	SI
	CO17	11.00	21.60	14.10	24.30	9.40	12.50	7.10	3.65	1.77	0.26	-0.92	0.45	0.75	SI
Normativo	CO2	5.90	11.40	7.80	26.30	16.10	19.60	12.90	4.46	1.72	-0.30	-0.77	0.52	0.53	SI
	CO7	8.60	16.50	18.80	27.80	13.30	10.60	4.30	3.70	1.58	0.15	-0.63	0.45	0.57	SI
	CO8	12.20	14.50	30.60	10.20	19.20	4.30	9.00	3.59	1.73	0.39	-0.65	0.78	0.78	SI
	CO10	6.70	12.90	14.10	23.90	14.10	14.90	8.20	3.96	1.67	-0.05	-0.83	0.65	0.78	SI
	CO11	3.10	9.40	16.50	26.70	16.50	25.50	11.00	3.36	1.58	0.41	-0.58	0.51	0.52	SI
	CO13	11.80	20.40	11.80	20.40	11.80	18.00	5.90	3.74	1.77	0.05	-1.08	0.53	0.52	SI

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g1: Coeficiente de asimetría de Fisher; g2: Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación y h2: Comunalidad

Tabla 13

Validez de constructo a través del Análisis Factorial confirmatorio del test personalidad con tendencia a la rotación voluntaria (IPTRL)

	Ajuste Absoluto				Ajuste Incremental		
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	GFI	CFI	TLI	NFI
IPRL	2.56	.059	.037	.907	.962	.956	.922
Valores esperados (Escobedo et.al, 2016)	≤ 3	≤ .06	Cerca de 0	≥ .90	≥ .90	≥ .90	≥ .90

Nota: X²= Chi-Cuadrado; gl= grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación Cuadrático Medio; SRMR= Raíz Media Estandarizada Residual Cuadrática; GFI= Índice de Bondad de Ajuste; CFI= Índice de Bondad de Ajuste Comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis; NFI: Índice Normado de Ajuste.

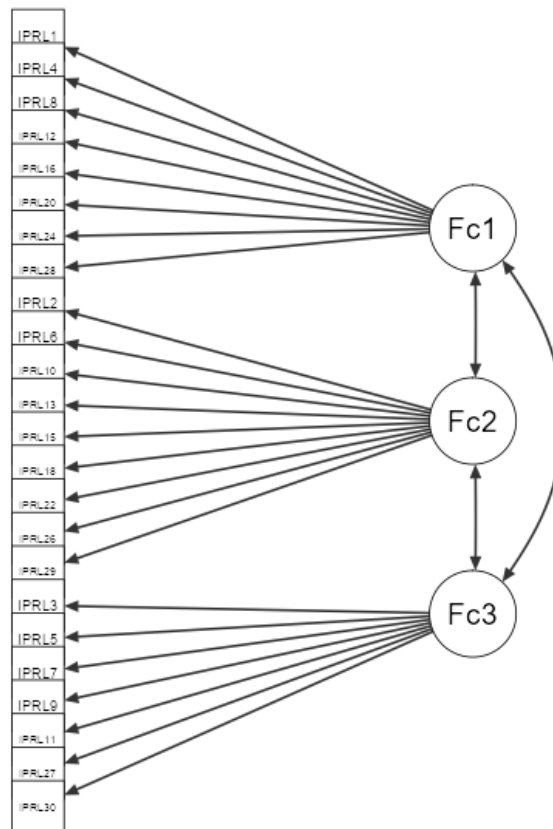


Tabla 14

Validez de constructo a través del Análisis Factorial confirmatorio del test Compromiso organizacional (C.O)

	Ajuste Absoluto				Ajuste Incremental		
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	GFI	CFI	TLI	NFI
C.O	2.27	.044	.025	.972	.982	.974	.914
Valores esperados (Escobedo et.al, 2016)	≤ 3	≤ .06	Cerca de 0	≥ .90	≥ .90	≥ .90	≥ .90

Nota: X²= Chi-Cuadrado; gl= grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación Cuadrático Medio; SRMR= Raíz Media Estandarizada Residual Cuadrática; GFI= Índice de Bondad de Ajuste; CFI= Índice de Bondad de Ajuste Comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis; NFI: Índice Normado de Ajuste.

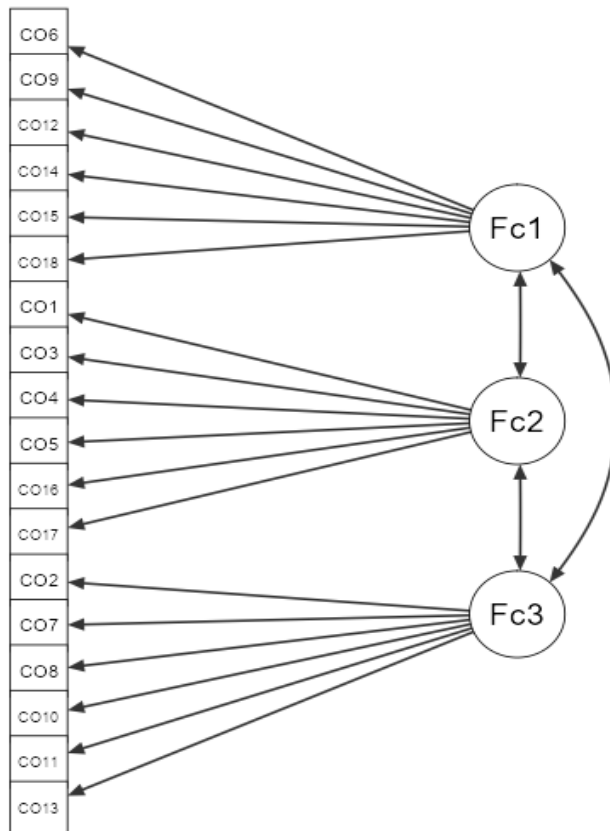


Tabla 15

Estadístico de consistencia interna mediante el alfa de cronbach ordinal de la variable personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y sus dimensiones.

	Ítems	Nº de elementos	Coeficiente omega de McDonalds (ω) Ordinal	Coeficiente alfa de Cronbach (α) Ordinal
IPTRL	Del 1 al 30	30	.887	.895
Compromiso	1,4,8,12,16,20,24,28	8	.772	.612
Autoconfianza	2,6,10,13,15,18,22,26,29	9	.758	.665
Seguridad	3,5,7,9,11,14,17,19,21,23,25,27,30	13	.867	.799

En la tabla 15, se observa que el coeficiente de Alfa de Cronbach del test total es de .895, evidenciando una confiabilidad alta, de acuerdo a lo explicado por Oviedo y Campo-Arias (2005), y a su vez, los siguientes valores en sus dimensiones de compromiso, autoconfianza y seguridad con .612, .665 y .799, respectivamente.

Tabla 16

Estadístico de consistencia interna mediante el alfa de cronbach ordinal de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.

	Ítems	Nº de elementos	Coefficiente omega de McDonalds (ω) Ordinal	Coefficiente alfa de Cronbach (α) Ordinal
C.O	Del 1 al 18	18	.913	.911
Afectivo	6,9,12,14,15,18	6	.881	.789
Continuidad	1,3,4,5,16,17	6	.875	.807
Normativo	2,7,8,10,11,13	6	.858	.779

En la tabla 16, se observa que el coeficiente de Alfa de Cronbach del test total es de .911, evidenciando una confiabilidad alta, de acuerdo a lo explicado por Oviedo y Campo-Arias (2005), y a su vez, los siguientes valores en sus dimensiones afectivo, continuidad y normativo con .789, .807 y .779, respectivamente

Anexo10. Calculo del tamaño de la muestra

Fórmula para poblaciones finitas de Arkin y Colto

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

Z= Nivel de confianza

e= Margen de error

p= Proporción esperada

q (1-p) = Proporción estimada de fracaso.

Datos

n= X

N= 760

Z= 95% = 1,96²

e= 0.05

p= 0.05

q= (1-p) = 0.05

En base al cálculo realizado con la fórmula de poblaciones finitas, el tamaño representativo de la muestra es de 255 colaboradores.

Anexo.11



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de septiembre del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: INVENTARIO DE PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA (IPTRL).

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

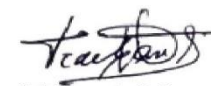
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de septiembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: INVENTARIO DE PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA (IPTRL).

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO VERA ERFURT MANUEL
DNI: 08741726

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES	1988 – 1989
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DOCTORANDO EN PSICOLOGÍA	2002 – 2003

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2015 – A LA FECHA	DOCENCIA
02	U. N. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	LIMA	1976 – A LA FECHA	DOCENCIA

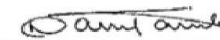
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Septiembre del 2021



Erfurt Manuel Castillo Vera
PSICÓLOGO - CPP 1100

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.
Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO VERA ERFURT MANUEL

DNI: 08741726

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES	1988 – 1989
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DOCTORANDO EN PSICOLOGÍA	2002 – 2003

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2015 – A LA FECHA	DOCENCIA
02	U. N. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	LIMA	1976 – A LA FECHA	DOCENCIA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de septiembre del 2021

Erfurt Manuel Castillo Vera
 PSICÓLOGO - CPP 1100

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUZMAN ROBLES, LUIS ALFREDO

DNI: 09585820

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	TRUJILLO	09	DTP

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de septiembre del 2021



Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
Psicólogo
C.P.S.P. 74978

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: INVENTARIO DE PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA.

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUZMAN ROBLES, LUIS ALFREDO
DNI: 09585820

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	TRUJILLO	09	DTP

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de septiembre del 2021



Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
 Psicólogo
 C.P.S.P. 24179

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LLAUCE VIGO CHARO ROCIO

DNI: 16742625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	LIMA-ATE	03	DTP

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de septiembre del 2021



MG. CHARO ROCIO LLAUCE VIGO
 PSICOLOGA
 C.P.S.P. 24650

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: INVENTARIO DE PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA.

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LLAUCE VIGO CHARO ROCIO

DNI: 16742625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	LIMA-ATE	03	DTP

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de septiembre del 2021



 MG. CHARO ROCIO LLAUCE VIGO
 PSICOLOGA
 C. P.S.P. 24650

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO

DNI: 71716904

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA	2017 – 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORADA EN PSICOLOGÍA	2019 – A LA FECHA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de septiembre del 2021



Andrea del Rosario Candela Quiñones
PSICÓLOGA - CPP 28856

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: INVENTARIO DE PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACION VOLUNTARIA (IPTRL).

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO

DNI: 71716904

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA	2017 – 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA	2019 – A LA FECHA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de septiembre del 2021


INSTITUTO PERUANO DE PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA - CEP-2022

Firma del Experto Informante.